

Le développement personnel et le Coaching

I. Le développement personnel

« Deviens ce que tu es »

Le concept de développement personnel trouve sa source dans les théories de la « psychologie humaniste » qui s'est développé aux Etats Unis (Esalen, Californie), dans les années 1960 et dont est issu le « mouvement du potentiel humain ». La psychologie humaniste théorisée par le psychologue américain Abraham Maslow (1908-1970) s'appuie sur deux postulats :

L'homme est vu comme un être fondamentalement bon qui « manifeste une tendance naturelle à se réaliser ». Afin d'atteindre ce plein épanouissement (actualisation), il lui est nécessaire de se mettre en contact avec son « Moi » profond porteur de toutes les potentialités : le potentiel humain. Cela lui permettra de faire émerger à la conscience les potentialités et de pouvoir les réaliser.

Cette capacité innée à s'auto-réaliser est l'étape ultime de ce que Abraham Maslow nomme la « pyramide des besoins ». La motivation humaine est mue par des besoins qui sont organisés hiérarchiquement. A la base se trouvent les besoins physiologiques fondamentaux dits de maintien de vie (alimentation, sommeil...), viennent ensuite les besoins de sécurité physique (logement...) et de reconnaissance sociale (appartenance à un groupe social, liens affectifs...). Ces trois besoins sont dits primaires. Si ces besoins sont satisfaits, apparaissent alors des besoins secondaires de développement. Il s'agit du besoin d'estime de soi (sentiment d'être utile, d'avoir de la valeur) et enfin au sommet de la pyramide le besoin de réalisation de soi (développer tous les aspects de sa personnalité : intellectuels, émotionnels, affectifs, spirituels, relationnels, acceptation de soi).

Le développement personnel est directement issu de cette vision « positiviste » de la nature humaine, son leitmotiv est « deviens ce que tu es ».

Le développement personnel n'est pas une thérapie Les promoteurs du bien être soutiennent que le développement personnel s'adresse à des personnes « bien portantes ». Ils se distinguent des thérapeutes car ils n'entendent pas résoudre les problèmes en cherchant une explication dans le passé de la personne. Ils ne s'attachent qu'au présent. Ils se défendent de faire de la « psychanalyse sauvage » et ne veulent pas être assimilés au débat actuel sur les psychothérapies.Pourtant une question demeure car le domaine d'action de ces « praticiens du bonheur et de la réussite » reste bel et bien la psyché. Comment, sans formation clinique préalable, sans acquis universitaires, distinguent-ils le sain du pathologique ? Comment repèrent-ils les situations, les clients qui sont potentiellement à risque et les attentes réelles qui sous tendent les demandes de mieux-être ?

Les formes du développement personnel

Le philosophe Michel Lacroix, dans son ouvrage « le développement personnel », distingue ce dernier de la psychothérapie. Son but est d'apporter un « plus » à l'individu, et non de combler des manques issus de son passé. En ce sens il s'adresse à des individus « en bonne santé psychique » désireux de mettre en place « un projet de vie. ». « A la question relative au pourquoi, le développement personnel substitue une approche fondée sur le comment », il préfère « discuter des objectifs plutôt que des problèmes », il s'agit d'une pratique « tournée vers l'avenir et non vers le passé » .

Cette réalisation de soi peut prendre des formes différentes :

Le première forme se nomme l'Empowerment , elle « s'inscrit à l'intérieur de la sphère de l'ego. Elle vise à renforcer la position du moi, en augmentant ses pouvoirs, en développant ses aptitudes et ses compétences » : gestion des émotions, capacités intellectuelles, renforcement de la confiance en soi, réalisation de projets, amélioration de la communication interpersonnelle.

La seconde forme, connue sous le terme d'élargissement de la conscience « vise non pas à renforcer le moi, mais à le dissoudre. » Le but recherché « n'est pas l'affirmation de soi, mais la communion, la fusion avec le monde » afin d'aboutir à ce que l'on appelle « le sentiment océanique ». Cette voie entraîne l'individu vers les techni-

Union Nationale des Associations pour la Défense des Familles et de l'Individu Victimes de Sectes
Reconnue d'utilité publique, agréée par les Ministères de l'Education Nationale et de la Jeunesse et des Sports, membre associé de l'Union Nationale des associations Familiales (UNAF)
Centre d'accueil, d'étude et de documentation sur les mouvements sectaires
130, rue de Clignancourt ■ 75018 Paris ■ Tél : 01 44 92 35 92 ■ Fax : 01 44 92 34 57
www.unadfi.org ■ N° SIRET : 335255956 00039

ques provoquant des « états modifiés de conscience » : le rebirth, la respiration holotropique, la bio-énergie y trouveront leur source.

A titre d'exemple
Pendant sept ans, un ancien président de l'association Elan Vital , répertoriée comme sectaire dans le rapport parlementaire, est intervenu en tant que formateur chez Aventis. Il y a formé «des centaines de salariés dont de nombreux managers» et son cabinet, Management & Performance délivrait même une certification à des cadres leur permettant de diffuser eux-mêmes la méthode Success Insights, censée dresser, à partir d'un questionnaire, un profil de personnalité associé à une couleur.

D'après Alerte chez Aventis, in Management, septembre 2004

Les méthodes découlant de ces deux orientations sont innombrables. Les magazines et les sites internet spécialisées dans le mieux-être proposent un nombre impressionnant de stages et conférences mêlant toutes sortes de concepts dont voici une liste d'intitulés non exhaustive : Bioénergie, psychologie,biodynamique,astrologie structurale, iridologie, somatanalyse, intégration posturale, body mind movement,psychosynthèse, conscience énergétique des chakras, biosynergie, technique du dialogue intérieur, massage biodynamique, sophroyoga, training autogène.....

Les technologies de la réussite

Nous nous focaliserons sur les techniques de développement personnel, issues de l'Empowerment dont les applications se situent aussi bien dans la vie personnelle que dans le milieu professionnel (voir coaching). Ces techniques de renforcement de l'ego ont pour but une hausse des potentialités, c'est ce que Norbert Vogel nomme, dans son livre « La Malpsy » : les technologies de la réussite. Elles regroupent un ensemble de méthodes dites « opérationnalistes », dont le but est de permettre l'amélioration « des capacités d'adaptation d'un individu dans un environnement donné » afin qu'il puisse exploiter au mieux ses ressources internes. Elles visent à permettre à l'individu d'exprimer son « Moi » authentique, fondamentalement bon et performant mais dont le fonctionnement est perturbé par des « défenses acquises » qui l'empêchent de s'exprimer totalement. Ces défenses se sont formées en réaction à un environnement extérieur hostile, il s'agit de « programmes acquis » dont il est possible de se débarrasser par un travail sur soi.

Au rang de ses techniques on peut citer :la programmation neuro linguistique, l'analyse transactionnelle, l'énnéagramme, les techniques de visualisation... Des techniques de base qui par la suite sont reprises par des groupes dont certains peuvent présenter des caractéristiques sectaires (Landmark, Méthode Silva, Elan Vital....).

2. Le Coaching

Le coaching est une technique d'accompagnement individuel ayant pour but de libérer le potentiel de l'individu pour en faire un facteur de performance et de réussite. Il permet de résoudre des problèmes personnels ou professionnels, de se fixer des objectifs et de donner du sens à ses projets, d'améliorer ses relations interpersonnelles.

Le coaching s'est d'abord développé aux Etats-Unis dans les milieux sportifs et professionnels. Il vise au départ à améliorer les performances de l'individu ou du groupe dans un souci d'excellence, de performance. Le coaching a été théorisé par un américain, Frederic Hudson, formateur et coach lui même, dans son livre « The Handbook of coaching ». Dans le monde contemporain le changement est permanent, la vie n'est plus conçue comme linéaire mais comme une alternance de « cycles » auxquels l'individu doit s'ajuster en permanence. Chacun doit donc apprendre à être responsable, à faire preuve de discernement dans ses objectifs à court et long terme, à s'appuyer sur des valeurs afin de conserver sa cohérence interne tout au long de son « parcours de vie ».

Coaching et management

Son introduction en France, dans les années 1980, est liée à une évolution de la vision du monde de l'entreprise et du management. Les méthodes de management actuelles laissent penser que les systèmes obéissant à un modèle rigide basé sur le respect de l'autorité et de la hiérarchie sont obsolètes. Selon Valérie Brunel, auteur de l'ouvrage «les managers de l'âme», le monde du travail est désormais perçu « comme un système dynamique, adaptable et créatif », « il faut donc permettre l'expression de chacun afin d'alimenter le système ». De ce fait le management évolue. On passe « d'une logique hiérarchique à une logique d'accompagnement des collaborateurs », l'accent est mis sur le développement des capacités d'innovation et d'adaptation de chacun, c'est « l'autonomie dans l'interdépendance » .

L'entreprise est également conçue comme un lieu d'épanouissement, l'individu et son potentiel sont valorisés, ils deviennent un facteur de productivité. Et le salarié sera d'autant plus productif qu'il adhérera au système de valeurs, aux objectifs de son entreprise, qu'il s'impliquera dans la réussite de son projet.

C'est là que convergent les intérêts du monde de l'entreprise et les techniques de l'Empowerment. Utilisées à des fins managériales, elles prennent une dimension utilitariste, elles deviennent un moyen « efficace de mobiliser l'individu contemporain vers les objectifs de l'entreprise », Valérie Brunel parle de « théories à visées adaptatives qui visent à permettre à l'individu d'adopter des comportements jugés plus efficaces ». De plus,

tout en donnant à ces « comportements adaptés » une valeur morale, elles « incitent l'individu à poursuivre librement des modèles de comportements utiles au système ». D'ou la notion de « Moi gérable » ou « faux self » : les techniques d'amélioration de soi ont comme « projet explicite d'améliorer les capacités d'adaptation de l'individu pour favoriser son intégration dans un environnement donné. Elles tendent à produire un individu adapté à son rôle dans l'organisation », qui a psychiquement intégré le modèle dominant pour s'y conformer au détriment de sa personnalité propre.

Une nécessaire déontologie

Le coaching, tout comme la formation professionnelle il y a quelques années, est un secteur en plein expansion. L'absence de supervision des formateurs, de structures officielles d'encadrement, laisse le champ libre aux dérives et aux abus de toutes sortes. Dans son ouvrage, « Petit traité des abus ordinaires », Elena Foures dénonce le manque de déontologie et de professionnalisme de certains coachs, pouvant entraîner des résultats « contre productifs » et engendrer des nuisances morales, psychologiques, sociales et matérielles. On observe dans certains cas que les motivations qui ont conduit un individu à devenir coach peuvent l'amener à accepter des missions dont les buts sont contraires aux intérêts du salarié et aux objectifs même du coaching : enfreindre la règle implicite de confidentialité, exercer une relation d'emprise par le biais des informations récoltées.... Quant à la formation, de nombreux cadres, recruteurs, consultants face à la crise économique, se sont « requalifier » spontanément coach oubliant que les objectifs et les pratiques diffèrent d'un métier à l'autre.

Le coach comme le formateur intervient dans des domaines sensibles. Il est donc indispensable de mettre en place un code d'éthique et de déontologie précisant les devoirs du coach envers : le coaché, l'organisme qui le mandate et les autres professionnels du coaching. La Société Française de Coaching (SFC) a rédigé un code déontologique consultable sur son site : www.sfcoach.fr

Le courant de pensée managérial qui a servi de terreau au développement du coaching en entreprise correspond également à la conception actuelle de la société et de la responsabilité de l'individu dans son accession au bonheur et à la réussite.

3. Psychologisation de la société

Toutes ces techniques apportent un changement dans la façon d'envisager l'individu et son rapport à la société. Auparavant les contraintes sociales, extérieures, étaient considérées comme ayant un impact direct sur la vie de la personne. La société était vue comme « limitante ». Les théories du développement personnel présentent, au contraire la société comme un lieu d'épanouissement, « le lieu de tous les possibles »... Elle ne représente plus un obstacle à la réalisation de soi, les seules limites se trouvent dans les « croyances de l'individu » qu'il est désormais possible de faire évoluer rapidement. Avec le développement personnel, la réussite est accessible à chacun, nous sommes tous égaux à la base, chaque individu possède le même potentiel. L'important est de posséder les « outils » qui permettent d'exploiter ses « capacités internes ». Il s'agit de ce que l'on nomme en psychologie sociale la norme d'internalité, décrite par Jean Léon Beauvois dans son ouvrage, « La servitude libérale «, qui postule que tout ce qui nous arrive dépend de notre comportement ou de notre personnalité. Les techniques de l'Empowerment se présentent comme « un mode d'emploi de notre psyché », un recours indispensable pour atteindre « le meilleur de soi-même ».

Norme d'internalité et aliénation volontaire au système

Il y a là un paradoxe. L'individu est valorisé, il se pense maître de sa vie et de son destin. Il a en fait l'illusion de la liberté, son ego est renforcé afin de mieux l'aliéner, le soumettre au système. La société démocratique actuelle, à l'image du monde de l'entreprise (comme nous l'avons vu plus haut), a vu évoluer les notions d'autorité, de pouvoir, de hiérarchie. L'exercice de pouvoir ne se base plus sur les notions d'autoritarisme mais sur une « servitude volontaire ». Pour Jean Léon Beauvois, l'individu est amené à considérer son asservissement comme l'expression ultime de sa liberté. Quand l'autorité est subie, il y a extériorité de la contrainte, la révolte est donc possible mais quand elle est intériorisée, sa remise en cause est d'autant plus difficile qu'elle apparaît comme consentie et donc comme un engagement libre et volontaire. L'individu va ainsi intégrer des directives venues de l'extérieur, les reprendre à son compte, il aura l'impression d'avoir librement choisi des contraintes et des modes de pensée imposées. Il se soumet volontairement au système.

"Coach my life" Life coaching, love coaching, coaching spirituel, astro-coaching ... Aujourd'hui le coaching surfe sur un effet de mode. Il envahit tous les domaines de la vie. Du relooking à la métaphysique, chacun y va de sa méthode pour vous éduquer au bonheur. Le danger réel est de voir se répandre une culture de la « démission de soi » qui consiste à déléguer la gestion de sa vie, même la plus intime, à des spécialistes du bonheur. Mais existe-t-il à ce jour une « Université de Bonheurologie » délivrant un diplôme d'aptitude au bonheur ? L'individu se départit de son autonomie, son libre arbitre au profit d'un autre sans posséder les critères objectifs lui permettant d'estimer la fiabilité et les compétences du coach. Il abdique sa liberté à choisir sa vie en adulte responsable au profit d'une infantilisation béate : tel un enfant qui laisse l'adulte, représentant de l'autorité, décider de ce qui est bon pour lui.

Les techniques utilisées notamment par le coaching jouent sur cette tendance de l'homme contemporain et la renforce.

La recherche d'un bonheur virtuel

On assiste à l'émergence d'un monde virtuel, pas celui de la cybernétique mais celui de la virtualité intérieure où l'imaginaire, la conception individuelle prime sur le principe de réalité. L'individu n'est plus le lieu de la rencontre, parfois brutale, entre l'intériorité (ego) et l'extériorité (société).

Le retrait de la réalité entraîne également une modification des rapports avec l'Autre. Quel est le statut de l'Autre dans la relation ? Le risque est de voir se développer une instrumentalisation professionnalisée des rapports humains. Si l'individu possède en lui toutes les ressources et toutes les solutions, l'autre n'est plus envisagé en tant que sujet distinct avec son expérience propre et ne constitue plus une source d'enrichissement, d'échange. Le développement personnel prétend pouvoir résoudre les problèmes, les conflits induits par les autres qui freinent la réalisation de son potentiel. Tel un mode d'emploi, il promet de mener sans heurt l'individu vers l'harmonie parfaite. C'est nier que le conflit fait partie intégrante de la relation humaine et qu'il est source de progrès.

Tout et tout de suite

L'individu se plonge dans une quête de l'autosatisfaction permanente, refusant les aléas de la vie et ses désagréments. La solution est dans le changement, changement rapide qui plus est. A chaque problème, il existe une solution, une technique qui permettra de rétablir l' « homéostasie interne » , d'apporter sérénité et plénitude.

Il y a de ce fait, refus de laisser une chance à la résolution naturelle des conflits. C'est tout et tout de suite : seul compte l'instant présent. On fait donc appel à une solution externe, méthode ou coach, qui réglera rapidement la situation.

Pour conclure

Multiplication des stages de développement personnel, des méthodes de coaching, formation professionnelle à tout va... L'individu contemporain est soumis en permanence à l'injonction de changer, et d'être heureux en prime. C'est ce que l'on nomme le marché du mieux être. L'individu se déleste de sa capacité à agir sur sa vie en la confiant à un spécialiste. Une véritable démission de soi au profit de ceux que Roger Pol Droit nomme les « marchands de bonheurs ».

Le système consumériste actuel a transformé le plus intime de l'homme, sa psyché en un produit de consommation que l'on peut accessoiriser, mettre à jour grâce à des techniques dont les versions changent régulièrement et qui le rendront plus opérationnel. Le tout sous un habillage humaniste. La boucle est bouclée : dans sa quête perpétuelle du bonheur, l'homme s'est aliéné au système. C'est un lent processus par lequel l'individu en tant que sujet pensant vient à se nier lui même et à renier sa liberté au profit de ce que Roger Pol Droit nomme « un totalitarisme radieux ». Enfermé dans son paradis virtuel avec l'idéal d'une vie totalement heureuse, il refuse d'assumer les risques liés au fait même de vivre (la souffrance, l'échec et même la mort), de prendre des risques et d'engager sa personne dans le monde réel, celui de la société.

Le phénomène sectaire, tout comme la société et les mentalités, a évolué au cours de ses dernières années. On assiste à une multiplication de réseaux, micro-groupes d'emprise, bien loin des grandes structures sectaires hiérarchisés.

Aujourd'hui des relations d'emprise, de manipulation naissent et prospèrent au sein même des entreprises, durant des week-end

Responsable et coupable

Dans cette quête de l'excellence, un danger réel guette l'individu, celui de la culpabilisation. Si effectivement chacun est responsable de lui même et de ses comportements, l'individu devient la cause unique de sa réussite mais également de ses échecs. S'il échoue, ce n'est pas la méthode qui sera remise en cause mais l'incapacité de l'individu à appliquer correctement ce qui lui a été enseigné. De même cette psychologisation à outrance, ce renvoi permanent de l'individu à lui-même, peut l'amener à une rupture avec la société, un désinvestissement de la vie sociale, économique et politique. A quoi bon se préoccuper de la gouvernance du monde puisque l'essentiel, la capacité à faire advenir un monde meilleur se trouve dans le moi profond de l'individu : sa psyché ? Cette déresponsabilisation s'accompagne d'une perte de l'esprit critique. Au lieu de remettre en cause ses convictions et de tenter d'agir sur le monde, l'individu remet en cause sa capacité à maîtriser la technique et se renferme sur lui même. Il s'agit là de techniques qui font partie, entres autres, du processus d'embrigadement mis en place par les mouvements sectaires. L'adepte potentiel est tout d'abord valorisé, on lui répète à l'envie qu'il est un être d'exception et qu'il possède de multiples ressources encore inexploitées. Le gourou, si l'adepte suit à la lettre ses prescriptions, le guidera vers la réussite et le bonheur. Ainsi mis en confiance, séduit par les promesses du gourou, l'adepte va s'investir totalement dans ce nouveau « projet de vie », qui deviendra son unique objectif au point de se détourner des autres aspects de sa vie familiale, sociale et professionnelle, de se couper du monde extérieur et de refuser toute critique concernant son nouvel engagement. Par contre, il sera soumis à une critique systématique de la part du gourou. Une fois engagé, il découvrira qu'il n'est jamais à la hauteur des espoirs placés en lui. L'adepte est sans cesse culpabilisé, c'est son incapacité à appliquer correctement les règles qui est pointée du doigt. Sans cesse renvoyé à lui même, l'individu a perdu tout esprit critique est devient incapable de remettre en cause le système sectaire.

de développement personnel, au cours d'une thérapie... Les individus travaillent, consomment, sont présents dans la société mais se sont dépossédés de leur capacité à penser et à agir sur le monde, de leur libre arbitre au profit d'un mieux-être virtuel. Cette situation laisse la porte ouverte à la multiplication de « gourous » en tous genres qui tirent profit d'un système où l'individu se sent désœuvré.

Bibliographie

BEAUVOIS Jean-Léon, Traité de la servitude libérale : analyse de la soumission, Dunod, 247 p, 1994

BRUNEL Valérie, Les managers de l'âme : le développement personnel en entreprise, nouvelle pratique de pouvoir, Editions la Découverte, 191 p, 2004

DROIT Roger Pol, Votre vie sera parfaite, Odile Jacob, 2005

FOURES Elena, Petits traité des abus ordinaires : un pavé dans la mare du coaching en France, editions d'organisation, 129 p, 2004

HUDSON Frederik, The Handbook of coaching , Jossey Bass Edition, 264 p., 1999, angl.

LACROIX Michel , Le développement personnel, Flammarion, collection Dominos, 127 p, 2000

VOGEL Norbert, La malpsy® : conseils pour distinguer le bon psy du charlatan, Presse de la Renaissance, 272 p, 2004

LARDEUR Thomas, Les sectes dans l'entreprise, Editions d'Organisation, 276 p, 1999